

Hubungan Antara Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Emiliana Luh Damayanthi

emilanaluhd@gmail.com

Dosen Fakultas Ilmu Kesehatan (FIKES)
Universitas Merdeka Surabaya

Abstract. *The purpose of the research is to know the correlation between the job stress and work motivation with employee performance. The subject for this research who are 50 non nursing participants. This result shows there were significant correlation between job stress and work motivation with employee performance ($F = 3.023$, $p < 0.05$), partially found result positive correlation significantly between the job stress with performance ($t = 2.254$, $p = 0.029$) and insignificant correlation between work motivation with performance ($t = 1.1341$, $p = 0.186$).*

Keyword : *Job Stress, Work Motivation, and Employee Performance*

Intisari, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stress kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Subyek penelitian ini terdiri dari 50 orang karyawan non keperawatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stress kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan ($F = 3.023$, $p < 0.05$), secara parsial diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara stress kerja dengan kinerja ($t = 2.254$, pada $p = 0.029$) dan hubungan yang tidak signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan ($t = 1.1341$, $p = 0.186$).

Kata kunci : Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Terwujudnya keadaan sehat adalah kehendak semua pihak. Untuk dapat mewujudkan keadaan sehat tersebut banyak hal yang diperlukan, salah satunya yang dinilai mempunyai peran yang cukup penting adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan. Visi Indonesia Sehat 2010 menuntut adanya pelayanan kesehatan yang bermutu. Rumah Sakit sebagai salah satu tempat untuk menciptakan masyarakat sehat baik secara jasmani dan rohani, dituntut memiliki standar pelayanan dan fasilitas yang memadai. Rumah sakit bertanggung jawab memberikan pelayanan

yang cepat, tepat, akurat, terjangkau dan bermutu sesuai standar dan etika profesi, sehingga dapat menjadi acuan dan informasi serta memenuhi harapan dan kepuasan masyarakat.

Industri rumah sakit di kota Surabaya dalam beberapa tahun belakangan ini telah mengalami perkembangan yang cukup berarti, khususnya peningkatan jumlah rumah sakit swasta seperti rumah sakit Premier Surabaya. Hal ini membuat persaingan antar rumah sakit semakin meningkat, oleh karena itu setiap rumah sakit perlu terus memperbaiki kualitasnya untuk dapat bersaing dengan para kom-

petitornya. Persaingan yang semakin ketat menuntut sebuah lembaga penyedia jasa atau layanan dalam hal ini adalah rumah sakit untuk terus berusaha memberikan kepuasan kepada konsumen/pelanggan dengan memberikan pelayanan terbaik. Para pelanggan akan mencari produk berupa barang atau jasa perusahaan yang dapat memberikan pelayanan terbaik yang memberikan kepuasan kepadanya. Oleh karena itu, sebuah perusahaan tidak cukup hanya mengejar kepuasan pelanggan yang sudah ada/lama, tetapi perusahaan harus mencari dan menciptakan pelanggan baru serta tetap mempertahankan pelanggan-pelanggan setia yang sudah ada. Menurut Ellitan (dalam Marianah, 2012) bahwa memberikan pelayanan-pelayanan unggul merupakan sebuah strategi yang menang karena menghasilkan lebih banyak pelanggan-pelanggan baru, lebih sedikit kehilangan pelanggan yang setia, lebih banyak penyekatan dari persaingan harga dan lebih sedikit kesalahan yang membutuhkan kinerja pelayanan.

Sebagai salah satu rumah sakit swasta yang berorientasi pada *profit* tentu saja Rumah Sakit Premier Surabaya berusaha untuk dapat mempertahankan dan menambah jumlah pelanggan, sehingga mencapai sasaran yang diinginkan melalui target-target yang telah ditetapkan baik pada jumlah pencapaian pasien rawat inap maupun kunjungan pasien melalui rawat jalan. Pasien yang datang baik untuk pelayanan rawat inap ataupun rawat jalan akan memberikan respon yang positif terhadap pelayanan karyawan yang baik, sehingga mampu meningkatkan kunjungan pasien ke rumah sakit. Hasil akhir dari keberhasilan pelayanan rumah sakit dapat dilihat dari tingkat *Bed Occupancy Rate* (BOR) / tingkat hunian kamar. Semakin tinggi tingkat BOR yang dicapai suatu rumah sakit, dapat dijadikan indikator untuk menilai kinerja karyawan dalam melaksanakan pengobatan, perawatan maupun

bentuk pelayanan lain yang diberikan oleh suatu lembaga jasa seperti rumah sakit.

Rumah Sakit Premier Surabaya (RSPS) sebagai salah satu pemberi sarana pelayanan kesehatan utama di kota Surabaya, memiliki persoalan yang sama dengan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya di beberapa rumah sakit lain yang ada di Indonesia. Dari data yang diperoleh pada 3 bulan terakhir BOR yaitu presentasi pemakaian tempat tidur pada satu satuan waktu tertentu mencapai sekitar 50,0% - 55,3% (Standar Depkes, > 75%), berarti lebih rendah dari standar yang telah ditetapkan dan diharapkan. Sementara itu bila merujuk kepada jumlah pencapaian hasil dari target bulanan dan tahunan yang telah ditetapkan oleh RSPS sendirimaka didapatkan data jumlah pasien rawat inap dan rawat jalan pada tahun 2012, 2013 serta data di 3 bulan terakhir tahun 2014 (Juni, Juli, Agustus 2014) adalah sebagai berikut : tahun 2012 pencapaian rawat inap 38,206 dari 40,526 target yang telah ditetapkan dan 104,4 dari 110,73 dari target rawat jalan yang telah ditetapkan. Tahun 2013 target yang diharapkan : 38,013 aktual yang dicapai : 34,343 untuk rawat inap dan 99,260 target untuk rawat jalan, aktual : 99,162, sedangkan data untuk 3 bulan terakhir di tahun 2014 yaitu : bulan Juni 2014 untuk rawat inap TPD (*Total Patient Day*) / jumlah pasien tiap hari dalam satu bulan, target : 3,705 aktual : 3,631, TPD akhir tahun (jumlah TP bulanan dalam satu tahun) target : 37,939 aktual : 37,008. Bulan Juli TPD target : 3,735 aktual 3,427, TPD akhir tahun target : 34,234, aktual : 33,377. Bulan Agustus TPD target : 3,192, aktual : 3,052, TPD akhir tahun target : 6,391 aktual : 6,090. Untuk pencapaian target rawat jalan bulan Juni TPD target : 381,00 aktual : 337,74 TPD akhir tahun target : 332,02 aktual : 314,72. Bulan Juli TPD target : 356,00 aktual : 321,00 TPD akhir tahun target : 334,2 aktual : 315,30. Bulan Agustus TPD target : 312,00 aktual : 289,16

TPD akhir tahun target : 298,50 aktual : 278,76. Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa pencapaian target di tahun 2012, 2013 dan tahun 2014 dalam 3 bulan terakhir baik dari pencapaian target di rawat inap, rawat jalan ataupun berdasarkan perhitungan BOR, RSPS belum mencapai target dari yang diharapkan, sebagai tolok ukur dari pelayanan yang telah diberikan kepada pelanggan yang ditunjukkan melalui kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya (Mangkunegara dalam Tejasurya, 2013). Sedangkan menurut Rosidah (2013) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan, serta waktu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepada karyawan di suatu perusahaan. Kinerja juga digunakan sebagai tolok ukur pencapaian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di suatu perusahaan dalam waktu yang sudah ditetapkan.

Menurut Tranggono (2008) dalam penelitiannya disimpulkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen. Terry and Israel (2004) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas layanan kepada konsumen sehingga konsumen merasa terpuaskan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik diperlukan agar mutu pelayanan kepada pelanggan tetap tinggi sesuai harapan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya : gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, sistem komputerisasi, budaya, komitmen

organisasi, beban kerja, stress kerja, pelatihan dan pengembangan, tingkat pendidikan, penghargaan dan ketrampilan. Apabila terjadi perbedaan antara tuntutan dan harapan perusahaan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan hal ini akan menjadi suatu beban atau tekanan bagi karyawan yang disebut sebagai stress. Stress karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya (Hasibuan, 2007). Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja terdiri dari : a. beban kerja yang sulit dan berlebihan, b. tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, c. waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, d. konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, e. balas jasa yang terlalu rendah, e. masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, suami, mertuas dan lain-lain. Stress sendiri artinya adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2000).

Selse dalam Tejasurya (2013) mengatakan bahwa terdapat dua jenis stress, yaitu *eustres* dan *distress*. *Eustres*, adalah hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Ini adalah semua bentuk stress yang mendorong tubuh untuk beradaptasi. Ketika tubuh mampu menggunakan stress yang dialami untuk membantu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stress tersebut bersifat positif, sehat dan menantang (Walker, 2002). Sedangkan yang *distress* adalah hasil dari respon terhadap stress yang tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). *Distress* adalah semua bentuk stress yang melebihi kemampuan untuk mengatasinya, membebani tubuh dan menyebabkan masalah fisik atau psikologis. Ketika seseorang mengalami *distress*, orang tersebut akan cenderung bereaksi secara berlebihan, bingung, dan tidak dapat berperforma secara maksimal (Walker, 2002). Akibatnya akan berdampak

terhadap kerjanya sebagai seorang karyawan. Hal di atas didukung oleh penelitian yang dilakukan Rizal (2011) tentang tentang Stres Kerja dan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Lamno. Didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja guru SMA Negeri 1 Lamno dalam mengajar secara nyata dipengaruhi oleh stress kerja yang nampak dari gejala fisiologis, gejala psikologi dan perilaku.

Selain stress kerja ternyata motivasikerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2007). Teori motivasi 2 faktor menurut Herzberg terdiri dari : a. *motivation factors* (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu), b. *maintenance factors* (gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, kualitas supervisi).

Motivasi kerja menjadi sangat penting karena melalui motivasi seseorang terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan (Anoraga, 2006 dalam Efa 2011). Kuatnya motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Seorang karyawan yang tidak termotivasi, hanya melakukan upaya minimum dalam memberikan pelayanan di bidang pekerjaannya. Sementara mereka yang memiliki motivasi kuat dan tinggi menurut Smith at al, (dalam Rahmila 2012), akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disitu dikatakan pula bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan

oleh Marta, dkk (2013) dengan uji regresi linier juga menunjukkan bahwa adapengaruhmotivasi kerja (prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan, gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, supervisi) dengan kinerja perawat pelaksana di unit rawat inap RS. Stella Maris Makasar.

Dari penjelasan di atas baik stress kerja maupun motivasi kerja sudah terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagaimana bila keduanya disatukan yakni stress kerja dan motivasi kerja apakah akan memberikan dampak yang sama seperti saat stress kerja maupun motivasi kerja berdiri sendiri, ataukah ada perbedaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Noviansyah dan Zunaidah (2011) didapatkan kesimpulan bahwa stress kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.

Berdasarkan fenomena di atas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Premier Surabaya.

Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegoro, dalam Kinasih, 2007). Kinerja atau prestasi kerja merupakan fungsi sasaran dari perubahan. Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang disadari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapatkan perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktifitas lembaga atau organisasi.

Dalam pengertian bebas, kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja

dengan aturan dan standar kerja yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. Maier (dalam As'ad, 1991) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Stress Kerja

Keenan dan Newton (dalam Wijono, 2007) berpendapat bahwa stress kerja merupakan perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran dan beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini selanjutnya akan dapat mengganggu prestasi dan kemampuan individu untuk bekerja.

Menurut Kavaganh, Hurts dan Rose (1990), stress kerja merupakan suatu ketidakseimbangan persepsi individu tersebut terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan keadaan fisik seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal atau lingkungan kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara, (2000) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Rivai (2004) mengatakan motivasi adalah : sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu; suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai; sebagai inisiasi dan pengarah tingkah laku; sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri; sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan,

mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, dan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuannya.

HIPOTESIS

Berdasarkan dari rumusan masalah dan landasan teori diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah : a) Ada korelasi negative antara stress kerja dengan kinerja karyawan, b) Ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, c) Ada korelasi antara stress kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

METODE

Subyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Premier Surabaya yang mempunyai criteria sebagai berikut: (a) non keperawatan, (b) status karyawan tetap, (c) masa kerja 5 tahun keatas, (d) usia maksimal 45 tahun. Dari kriteria diatas maka jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 201 karyawan. Tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling* yaitu memberikan peluang yang sama bagi unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel yang dilakukan secara acak, jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan (25% dari jumlah populasi).

Alat ukur

Instrument adalah alat yang digunakan untuk mengungkapkan aspek yang ingin diteliti dalam suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan skala kinerja, stress kerja dan motivasi kerja. Skala kinerja disusun

berdasarkan konsep yang diutarakan oleh As'ad (1999). Skala stress kerja disusun berdasarkan konsep Keenan dan Newton (dalam Wijono, 2007). Setelah dilakukan uji coba pada 30 karyawan menunjukkan 13 aitem memenuhi syarat. Hasil uji reliabilitas $\alpha = 0,788$. Skala motivasi kerja disusun berdasarkan konsep Vroom (dalam Wijono, 2007). Skala ini terdiri dari 43 aitem. Setelah dilakukan uji coba didapatkan 30 aitem sah dengan α cronbach = 0,890.

HASIL

1. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier, kinerja karyawan (variabel terganggu), stress kerja dan motivasi kinerja (variabel bebas) telah memenuhi uji normalitas sebaran dan uji linearitas hubungan, maka setelah dilakukan analisis ditemukan F Regresi = 3,023 dengan $p = 0,029$ ($p < 0,05$), berarti ada hubungan yang sangat signifikan antara stress kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
2. Hubungan antar variabel secara parsial, ditemukan $t = 2,254$ dengan $p = 0,029$, $p \times 0.5 = 0.029 \times 0.5 = 0.0145$ ($p < 0.05$), hal ini menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi stress kerja semakin baik kinerja yang dihasilkan.
3. Hubungan $t = 1.341$ dengan $p = 0.186$ $p \times 0.5 = 0.186 \times 0.5 = 0.093$ ($p > 0.05$) artinya tidak signifikan. Hal ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

DISKUSI

Hipotesis yang berbunyi ada hubungan antara stress kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti ada hubungan yang sangat signifikan antara stress kerja dan motivasi kerja dengan kinerja

karyawan. Hasil ini berarti mendukung asumsi peneliti bahwa karyawan yang stress kerjanya tidak tinggi dan didukung dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya seorang karyawan yang berada dalam tekanan pekerjaan hingga menimbulkan stress yang berat, motivasi kerjanya rendah akan berdampak pada hasil kerja yang buruk.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi stress kerja yang terjadi pada seorang karyawan, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Sementara itu motivasi kerja secara parsial dari hasil penelitian ini tidak ada hubungan dengan kinerja dan baru memberikan dampak terhadap kinerja saat bersamaan dengan stress kerja.

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan bisa disebabkan karena motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh nilai, harapan dan ganjaran saja untuk bisa mendorong seseorang berprestasi dalam melakukan pekerjaannya, melainkan juga faktor lain seperti yang disampaikan Frederick Herzberg (dalam Mangkunegara, 2000) yaitu 1) faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan 2) faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas (*motivation factor*) diantaranya yaitu prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, kepuasan kerja itu sendiri, pengembangan karir. Faktor pemelihara seperti kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, menjaga hubungan antara rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Asdi Mahastya.

- Arep Ishak & Tanjung H. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arikunto, S (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, M (1999). *Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty
- Aswar, S. (2005). *Metodologi Penelitian*.
- Azwar, S. (2008). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Cooper Cary & Straw, A. (1995). *Stress Management yang Sukses*. Jakarta : Kesain Blanc .
- Fathoni, A. (2009). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Handoyo, S. (2001). Stress pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi* 3 : 61-74. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Kinasih. (2007). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Motivasi kerja dengan Kinerja Dosen dan Karyawan pada Perguruan Tinggi*, Tesis S2. Tidak diterbitkan. Surabaya : Program Pasca Sarjana Psikologi Universitas 17 Agustus 1945.
- Hasibuan. (2010). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Koesmono, H. T. (1995). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dengan Kinerja Dosen dan Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 7. 2 : 171-188
- Looker, T. (2005). *Managing Stres*. Yogyakarta : PT Baca.
- Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Margiati, L. (1999). Stress Kerja : Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 3 : 71-80. Surabaya : fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Rini, J. F. (2002). Summary of Citing Internet Sites. *Stress Kerja*.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2010). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Susiana, D. R. (2008). *Pengaruh Kursus Pembina Pramuka Mahir Terhadap Kreativitas dan Kinerja Pembina Pramuka*. Tesis S2. Tidak diterbitkan. Surabaya : Program Pasca Sarjana Psikologi Universitas 17 Agustus 1945.
- Wijono, S. (2007). *Kepuasan & Stres Kerja*. Salatiga : Widya Sari.
- Wijono, S. 2007. *Motivasi Kerja*. Salatiga : Widya Sari.